

## Mandanteninfo Juli 2004

### Widerruf eines Aufhebungsvertrages?

Aufhebungsverträge, die auf Veranlassung des Arbeitgebers abgeschlossen werden, entstehen oftmals in einer Situation, in der der Arbeitnehmer zeitlich unter Druck gesetzt wird oder sich einer Übermacht mehrerer Vertreter des Arbeitgebers gegenüber sieht. Die wenigsten Arbeitnehmer haben den Mut, einfach nur "nein" zu sagen, wenn ein Arbeitgeber mit Vehemenz den Abschluss eines Aufhebungsvertrages fordert. Nach der Rechtsprechung des BAG war jedoch wegen dieser Möglichkeit der rein zeitliche Druck oder die Übermacht des Arbeitgebers kein Grund dafür, einen unter diesem Druck abgeschlossenen Aufhebungsvertrag nachträglich zu beseitigen.

Daher entstand auf Seiten der ArbeitnehmervertreterInnen neue Hoffnung, als im Zuge der Reform des Bürgerlichen Gesetzbuches der Widerruf sogenannter Haustürgeschäfte in § 312 Abs. 1 Satz 1 BGB n.F. aufgenommen wurde. In der Folgezeit gab es widersprechende erstinstanzliche Entscheidungen hinsichtlich der Anwendbarkeit dieses Widerrufsrechtes auf Aufhebungsverträge, sodass letztendlich das BAG zu einer Entscheidung berufen war.

Nach dem Urteil vom 27.11.2003 (2 AZR 177/03, EZA SD Nr. 12/2004 Seite 9 und 2 AZR 135/03, NZA 2004, 597 ff.) stellt sich die Situation nunmehr wie folgt dar:

1. Grundsätzlich sind auf nach dem 01.01.2002 abgeschlossene Aufhebungsverträge, auch wenn das Arbeitsverhältnis im Jahr 2001 oder früher begründet wurde, grundsätzlich die Regelungen des neuen Schuldrechtes des BGB anzuwenden. Begründet wird dies damit, dass die zum Zeitpunkt des Arbeitsvertragsabschlusses geltenden gesetzlichen Regelungen nicht mehr solche Umstände erfassen, die das Arbeitsverhältnis nachträglich verändern. Eine nachträgli-

che Vereinbarung über die Beendigung des zugrundeliegenden Arbeitsverhältnisses ist ein derartiger Umstand.

2. Das BAG lässt ausdrücklich offen, ob Arbeitnehmer Verbraucher im Sinne des § 13 BGB n.F. sind. Auch dies ist in der Literatur heftig umstritten und hat z.B. Konsequenzen für den Zinssatz, mit dem der Zahlungsanspruch eines Arbeitnehmers zu verzinsen ist. Insofern muss also eine endgültige Entscheidung noch abgewartet werden.

3. Das BAG stellt aber klar, dass ein **Aufhebungsvertrag kein Haustürgeschäft** im Sinne des § 312 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BGB n.F. ist. Daher hat der Arbeitnehmer **kein** grundsätzliches **Widerrufsrecht** hinsichtlich der Zustimmung zu einem derartigen Aufhebungsvertrag.

Zur Begründung verweist das BAG auf Sinn und Zweck der Regelung des § 312 BGB n.F. Diese Bestimmung dient einem situationsbezogenen und vertragstypischen Verbraucherschutz. Zwar ist der in § 312 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BGB n.F. enthaltene Begriff des „Arbeitsplatzes“ weit zu verstehen und umfasst das gesamte Betriebsgelände einschließlich der Personalabteilung. Der Gesetzgeber wollte jedoch Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsleistung im Betrieb erbringen, nicht unter diesen besonderen Schutz des § 312 BGB stellen. Der Gesetzgeber wollte nämlich nur in Fällen, in denen am Arbeitsplatz für das Arbeitsverhältnis a-typische Verträge (z.B. die Bestellung eines Brockhauses) abgeschlossen werden, schützen. Der Abschluss einer arbeitsrechtlichen Beendigungsvereinbarung im Betrieb erfolgte aber für den Arbeitnehmer nicht an einem fremden, für das abzuschließen Rechtsgeschäft a-typischen Ort. Es fehlt an dem situationstypischen Überraschungsmoment. Der Arbeitnehmer weiß und rechnet damit, dass die sein Arbeitsverhältnis betreffenden Fragen im Betrieb vertraglich geregelt werden. Das BAG sieht zwar, dass sich möglicherweise der Arbeitnehmer dem Vertragsangebot des Arbeitgebers nur schwer entziehen kann, geht jedoch davon aus, dass der Schutzzweck des § 312 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BGB n.F. diesen Umstand nicht umfasst.

Es bleibt also dabei, dass ArbeitnehmerInnen, wenn sie mit dem Ansinnen des Abschlusses eines Aufhebungsvertrages konfrontiert werden, wenn möglich, ein Betriebsratsmitglied oder einem anderen Zeugen zum Gespräch hinzuziehen. Auch ist es zwingend erforderlich, vor Abschluss von Aufhebungsverträgen, die bekannterweise erhebliche Auswirkungen auf den nachfolgenden Bezug von Arbeitslosengeld haben, arbeits- und sozialrechtlichen Rat einzuholen.